



私傷病で療養する従業員に 健康保険から支給される 傷病手当金



近年、メンタルヘルス不調等により休職する従業員が増加していますが、通常、休職の間は給与が支給されないことから、従業員は収入が途絶え、生活が維持できなくなってしまいます。そこで健康保険には、就業不能時の所得を補填し、生活を支えるための傷病手当金という制度が設けられています。

1. 傷病手当金とは

そもそも健康保険では、被保険者および被扶養者の私傷病による疾病、負傷、死亡または出産に対して給付を行っています。このうち傷病手当金は、私傷病で療養し、以下の4つの要件をすべて満たしたときに支給されます。

- ①私傷病による病気やけがのための療養中であること
- ②医師が労務不能であると認めていること
- ③労務不能の日が継続して3日間あること（待期期間）
- ④労務不能により給与の支払いがないこと

このうち③は療養のために仕事を休み始めた日から連続した3日間を除いて、4日目から支給対象になるという意味です。なお、この3日間については年次有給休暇を取得するなど給与が支払われていたとしても労務不能であれば要件を満たします。留意点としては、3日間連続していなければならないため、欠勤と出勤を1日ずつ交互に行う場合には、待期が完成せず、要件を満たさないことがあります。

2. 傷病手当金の支給額と支給期間

傷病手当金の支給額は、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額（1円未満四捨五入）に支給日数を乗じた金額となります。なお、この標準報酬日額とは被保険者ごとに

決定されている標準報酬月額 \times 30分の1に相当する額（10円未満四捨五入）のことをいいます。また、休んだ日について給与が支払われた場合、その額が傷病手当金の額より多い場合には傷病手当金は支給されず、逆にその額が傷病手当金の額より少ない場合は傷病手当金と給与の差額が支給されます。

次に、傷病手当金の支給期間については支給開始日から最長1年6ヶ月間となっています。これは暦で計算した期間であり、実際に支給された期間ではないことを押さえておく必要があります。例えば、メンタルヘルス不調で休職していた従業員が復職し、その後、傷病手当金を受給していない期間があったとしても、支給開始日から1年6ヶ月後に受給期間が満了することになります。

3. 継続給付の要件

私傷病により従業員が退職に至るケースがありますが、その際、退職後も傷病手当金を継続して受給できるか否かは本人にとって大きな問題となります。この点については、以下の2つの要件をいずれも満たす場合は継続的に支給されます。

- ①健康保険の資格喪失日の前日（退職日等）までに被保険者期間が継続して1年以上あること
- ②健康保険の資格喪失日の前日（退職日等）に傷病手当金の支給を受けているか、または、受けられる状態にあること

傷病手当金の継続給付は退職する従業員にとって貴重な収入となります。そのため、企業としては要件を確認の上、通常の退職手続きに加えて従業員に説明しておくことが求められます。